



**DEPARTAMENTO JURÍDICO  
UNIDAD DE DICTÁMENES E INFORMES  
EN DERECHO  
K 3660 (748) 2018**

ORD.: 4661 /

**MAT.:** Conforme al sentido literal de la cláusula del contrato colectivo sobre horas de trabajo sindical y la aplicación práctica que las partes han otorgado al pacto, no resulta jurídicamente procedente que la obligación del empleador de remunerar dichas horas, se exija al mes siguiente de aquel en que no se hizo uso de ese derecho.

**ANT.:** 1) Ordinario N° 218 de 09.08.2018, de Inspector Comunal del Trabajo de Casablanca, que remite Informe de Fiscalización N° 0510.2018.157.  
2) Ordinario N° 2755 de 19.06.2018, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho  
3) Presentación de 31.05.2018, de don Erhard Wenzel Rieber en representación de Eckart Alimentos SpA  
4) Ordinario N° 1774 de 10.04.2018, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho  
5) Ordinario N° 97 de 03.04.2018, de Inspector Comunal del Trabajo Casablanca  
6) Presentación de 21.03.2018, de don Eduardo Escárte, Dirigente Sindicato de Empresa Eckart Alimentos

**SANTIAGO,**

**04 SEP 2018**

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)**  
**A : EDUARDO ESCÁRATE FERNÁNDEZ**  
**edo\_octavio1@gmail.com**

Mediante presentación del antecedente 6), ha solicitado un pronunciamiento jurídico respecto al mecanismo de concesión de horas de trabajo sindical que habrían pactado con el empleador.

El trabajador señala que mediante contrato colectivo la partes habrían acordado otorgar 9 horas al mes por cada dirigente, cuya remuneración sería de cargo del empleador. Agrega que en las oportunidades en que no se han utilizado las horas del mes, éstas habrían sido otorgadas acumuladas al mes siguiente, por ejemplo, en casos de licencias médicas o feriados.

Por lo anterior, el trabajador estima que sobre la materia se habría constituido un derecho adquirido, mismo que ahora el empleador pretendería desconocer.

Informada de la presentación la parte empleadora, ésta mediante antecedente 3) expresó que la cláusula 4ª letra c) del Contrato Colectivo, regula la materia en los siguientes términos:

*“c) El permiso sindical se otorgará de acuerdo a las disposiciones vigentes, contenidas en el Artículo 249 Código del trabajo. Las partes acuerdan 1. - Para hacer uso de permisos sindical, se dará aviso escrito con 24 horas de anticipación. La empresa será responsable del pago de remuneraciones y cotizaciones previsionales por un (1) día de permiso sindical al mes.”*

Así entonces, la empresa estima que el sentido que pretende otorgar el dirigente sindical a la cláusula, se aleja de la regulación contenida en el Código del Trabajo, pues no supondría la ejecución de tareas propias de la actividad sindical.

Al tenor de la discusión planteada, cabe considerar en primer término que el artículo 249 del Código del Trabajo, prescribe:

*“Art. 249. Los empleadores deberán conceder a los directores y delegados sindicales las horas de trabajo sindical necesarias para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, las que no podrán ser inferiores a seis horas semanales por cada director, ni a ocho tratándose de directores de organizaciones sindicales con 250 o más trabajadores.*

*El tiempo de las horas semanales de trabajo sindical será acumulable por cada director dentro del mes calendario correspondiente y cada director podrá ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito al empleador.*

*Con todo, podrá excederse el límite indicado en los incisos anteriores cuando se trate de citaciones practicadas a los directores o delegados sindicales, en su carácter de tales, por las autoridades públicas, las que deberán acreditarse debidamente si así lo exigiere el empleador. Tales horas no se considerarán dentro de aquellas a que se refieren los incisos anteriores.*

*El tiempo que abarquen las horas de trabajo sindical otorgadas a directores o delegados para cumplir labores sindicales se entenderá trabajado para todos los efectos, siendo de cargo del sindicato respectivo el pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador que puedan corresponder a aquéllos durante el tiempo de permiso.”*

De la norma preinserta se desprende que el empleador se encuentra obligado a otorgar horas sindicales a los dirigentes para que estos se ausenten de sus lugares de trabajo y desarrollen las actividades propias y/o inherentes al cargo que desempeñan, para así cumplir con los objetivos que la propia ley ha establecido para las organizaciones sindicales, cuya representación es ejercida por el directorio sindical.

En el mismo orden de ideas, y con el objeto de dar cumplimiento al mandato legal, el legislador impuso a la organización sindical la obligación de pagar las remuneraciones, cotizaciones previsionales y demás beneficios durante el período en que estos hacen uso de las horas de trabajo sindical.

De esta manera, el tiempo que los dirigentes se ausentan de sus lugares de trabajo para desarrollar las actividades sindicales, por mandato expreso del legislador, se considera como efectivamente trabajado, siendo de cargo de la organización el pago de las remuneraciones y demás beneficios percibidos por el dirigente sindical, conforme se señalara precedentemente.

Ahora bien, conforme a la reiterada jurisprudencia de este Servicio, contenida entre otros en Dictamen N° 3062/233 de 13.07.1998, la ley faculta al sindicato y la empresa para acordar el que sea esta última quien asuma el pago de las remuneraciones devengadas durante las horas de trabajo sindical.

En la especie, se advierte que conforme al contrato colectivo el empleador ha asumido la obligación de pagar la remuneración correspondiente a “1” día al mes de horas de trabajo sindical.

Asimismo, conforme al tenor literal de la cláusula, se evidencia que las partes no han modificado el régimen de horas de trabajo sindical en

cuanto al número de horas semanales que estas pueden abarcar, sino que se refiere, por una parte, a la forma que debe ser solicitado el permiso, y por otra, que el empleador remunerará tales horas hasta el límite antes expresado (un día al mes).

Con todo, considerando que el trabajador alega que las partes han efectuado una aplicación práctica de la cláusula, distinta a su sentido literal, circunstancia que habría derivado en la generación de un derecho adquirido, ha resultado precisa la verificación de los hechos mediante una fiscalización investigativa.

Por tal razón, la funcionaria Inspectora doña María Alejandra Muñoz Vega, mediante su informe de fiscalización N° 0510.2018.157, luego de analizar los registros de asistencia y remuneraciones correspondientes a los años 2015 a 2018, concluyó que no logró constatar la existencia de un pacto sobre el otorgamiento de las horas de trabajo sindical, en los términos planteados por el trabajador en su presentación.

Luego, con base en el informe de fiscalización y en virtud de la finalidad perseguida en la concesión de horas de trabajo sindical, se estima que entre las partes no ha existido pacto en orden a entender como procedente que la obligación de remuneración del empleador se extienda a un período mensual distinto de aquel en que correspondió hacer uso de las horas de trabajo sindical.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa considerada, cúpleme informar a Ud. que conforme al sentido literal de la cláusula del contrato colectivo sobre horas de trabajo sindical y la aplicación práctica que las partes han otorgado al pacto, no resulta jurídicamente procedente que la obligación del empleador de remunerar dichas horas, se exija al mes siguiente de aquel en que no se hizo uso de ese derecho.

Saluda a Ud.,

**ROSAMEL GUTIÉRREZ RIQUELME**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



**LBP/PRC**

Distribución:

- Gerente General Eckart SpA, Juan Verdaguer N° 26, Casilla 20
- Jurídico
- Partes
- Control